

До четвертого заняття входить контроль, як правило, у вигляді письмового тесту чи з використанням комп'ютера.

Після вивчення кожного модуля за результатами тесту викладач дає рекомендації, хоча вже й сам може судити про ступінь оволодіння даним модулем. Більш того, якщо курсант вважає, що він може підвищити свій рейтинг, у нього є можливість отримати додаткове завдання чи скористатися консультаціями для підвищення рівня знань. Таким чином, модульне навчання завжди пов'язане з рейтинговою оцінкою пізнавальної діяльності й сприяє підвищенню якості знань. Однак не кожна рейтингова система дозволяє здійснити це. Обрана довільно, без ведення її ефективності й доцільності, вона може призвести до формалізму в організації навчального процесу.

Результатом роботи над циклом може також бути підготовка якогось реферату або участь у науково-практичній конференції з проблемою, що є складовою вивченого модуля.

Заняття з іноземної мови, проведені на другому курсі ЛАВС із застосуванням елементів модульного принципу побудови курсу дисципліни, мають позитивні результати. Так, спостерігається, що вже після дуже короткого періоду навчання, курсанти виявляють значно більшу активність під час занять, що свідчить про підвищення мотивації вивчення іноземної мови. Крім того, студенти почувають себе більш впевнено на заняттях з іноземної мови, легше спілкуються нею, досить швидко виконують творчі завдання і розв'язують поставлені проблеми, що доводить ефективність обраної програми побудови курсу. Великою перевагою застосування модульного принципу на заняттях з іноземної мови є також те, що обмежений час на занятті для розвитку умінь і навичок спілкування іноземною мовою легко компенсується значним обсягом додаткових завдань, що дозволяє курсанту підготуватися до даного модуля якнайкраще й реалізувати отримані знання в мовленні на "рівнях спілкування".

Надійшла до редакції 15.09.2002 р.

Л.І. Тарусова

Нормативно-правове забезпечення управління післядипломною освітою як засіб вирішення важливої соціальної проблеми – професіоналізму працюючих

Людина лише тоді усвідомлює себе людиною, коли має можливість зберегти свою людську гідність, відчути свою суспільну значимість. Все це можливо лише за умов ефективної працездатності людини, що забезпечується професійним навчанням впродовж усієї трудової діяльності в системі післядипломної освіти.

Визначальна риса розвинутих країн та, що вони приділяють багато уваги

розвитку післядипломної освіти як системи, спроможної вирішити проблему підтримки (забезпечення) професіоналізму працюючих.

Ще 1958 р. Конгрес США прийняв закон "Про освіту в інтересах національної оборони", яким значно збільшив асигнування саме в освіту. В цьому законі підкреслювалася особлива роль післядипломної освіти в зміцненні військово-технічного і наукового потенціалу США. Також визначалися конкретні заходи щодо забезпечення підтримки рівня сучасних знань освічених фахівців у галузі прогресивних, наукоємких технологій, природничих наук, іноземних мов та засобів комунікації. За останні 10 років (за даними на 01.02.2000 р.) витрати США на освіту за спеціальними державними програмами складала більше 500 млрд. дол., що перевищувало витрати на оборону. Професор Американського університету Герберт Стайнер на міжнародному семінарі з проблем професіонального розвитку персоналу відмічав, що "проблема безробіття полягає навіть не в кількості робочих місць, а в тому, щоб з'явити механізм постійного підвищення кваліфікації та перепідготовки всіх зайнятих у процесі переходу від одного набору необхідних знань і навичок до іншого".

У Японії післядипломна професійна освіта є частиною виробничого процесу, на яку кожен працівник, згідно прийнятих норм, витрачає приблизно 8 год. на тиждень, а саме – 4 год. за рахунок робочого часу, 4 год. – за рахунок особистого (власного) часу. Тому сьогодні найкращим чином підготовлена і навчена робоча сила знаходиться в Японії. Незважаючи на високий рівень загальної середньої і професійної освіти в Японії, коли молодь поступає на роботу процес її післядипломного навчання продовжується. Навчання відбувається в системі ротатії: у гуртках якості, тимчасових робочих навчальних групах тощо. Тобто будь-які організації, установи в приватному або державному секторі Японії є не тільки виробничими, але й навчальними і соціальними системами, що є складовою державної політики. Саме ця націєність японців на навчання впродовж усього життя сприяла відродженню нації, інтенсивному розвитку економіки, виходу на перше місце в світі. Загальнонавчальними причинами успіху економіки Японії є значні інвестиції в людський капітал і технології. Крім того спеціальні чинники – юридичні, інституційні, політичні та інші створили необхідне середовище для таких значних інвестицій в освіту та високопродуктивність праці.

За даними ЮНЕСКО, зростання середнього рівня освіти робочої сили на 1 навчальний рік призводить до зростання ВВП на 9% за перші 3 роки навчання і на 4% в наступні роки. Відставання професійно-значимих знань, умінь і навичок працюючих від вимог виробництва лише на 10% викликають пере-
випрати живої праці на 16-18%.

Виходячи із кардинальної зміни кон'юнктури ринку праці в сучасних умовах, очевидним стає той факт, що мільйонам людей доведеться змінити місце роботи, відкоригувати або перерієнтувати кваліфікацію, а це вимагає високої інтенсивності роботи системи післядипломної освіти, що вимагатиме відповідного нормативно-правового забезпечення управління нею.

Необхідність якісної освіти сьогодні не викликає сумніву. Освітня система України від дошкільних до вищих навчальних закладів уже традиційно склалася, нормативно визначилася і в цілому виконує покладені на неї завдання. Разом з тим професійна освіта, здобута у віці 23-25 років, уже на момент вручення диплому не є адекватною потребам виробництва, оточуючому середовищу, яке стрімко трансформується. Зміни в багатьох сферах життя відбуваються швидше зміни періодів грудової активності. Вже сьогодні в наукоємких галузях повна зміна технологій відбувається через 10-12 років, не менше ніж днічі за трудове життя однієї людини. Це вимагає превентивного підвищення кваліфікації та перекваліфікації працюючих, що може забезпечити тільки відповідно організована і нормативно відрегульована система післядипломної освіти.

Післядипломна освіта як стратегічна складова суспільних відносин – підлягає відповідному адміністративно-правовому регулюванню як з боку держави, органів виконавчої та судової влади, так і з боку зацікавлених юридичних і фізичних осіб.

Конституція України (ст. 23, 53) визначає не тільки право, а й обов'язок людини на освіту, вільний і всебічний розвиток особистості. Крім того, визначене ст. 43 Конституції право на працю закріплюється створенням умов для "... реалізації програм професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб".

Діючі в Україні нормативно-правові документи лише констатують право працюючих на безперервну професійнозначиму освіту, визначають додаткові пільги і можливості працюючих, що поєднують роботу з навчанням. Виходячи принципу, що закони повинні відображати інтереси тих, на кого вони спрямовані, розглянемо такі питання: чи забезпечує діюче законодавство інтереси тих працюючих, які повинні постійно поєднувати роботу з навчанням?; чи відображають і забезпечують діючі закони випереджувачий характер післядипломної освіти ?; як регулюється законодавством життєво необхідний взаємозв'язок між післядипломною освітою і наукою, між післядипломною освітою і виробництвом ?; чи надає сьогодні закон, людині яка працює, реальну можливість підтримки її професійної відповідності вимогам сучасного суспільного виробництва?; чи враховується, як саме, рівень освіченості, професіоналізму, реальної суспільної віддачі працівника при встановленні його соціального статусу? тощо.

Відсутність необхідної правової бази, що регулює весь комплекс проблем післядипломного навчання працюючих, є "ахіллесовою п'ятою" суспільства, яке перебуває в стадії значних соціально-економічних перетворень. Хоча нормативно-правових документів щодо професійного удосконалення працюючих, інших окремих питань діяльності закладів післядипломної освіти в різних галузях народного господарства підготовлено чимало (більше 150), але така їх кількість свідчить, що основні проблеми післядипломного навчання працюючих не вирішені в загальному вигляді. Це доводить необхідність створення спеціального закону «Про післядипломну освіту та професійний

розвиток працюючих», тобто такий закон, предметом розгляду якого будуть взаємовідносини, що визначають порядок формування державної політики, створення системи державної підтримки постійної професійної готовності фахівців до трудової діяльності у післядипломний період, забезпечення професійного розвитку працюючих, їх адаптації до соціально-економічних змін.

Зрозуміло, що багато норм чинного освітнього права можна віднести і до післядипломної освіти. Але ця сфера освіти має певну специфіку і виходить за рамки тільки однієї освіти, що, послідувавши з наукою, переходить у сферу виробництва, будучи складовою продуктивності праці. Крім проблем, пов'язаних із необхідністю правового визначення зовнішніх зв'язків системи післядипломної освіти, існує цілий ряд елементарних особливостей навчання у післядипломний період, які потребують правового регулювання, бо вони не враховані в чинних законах і можуть бути відрегульовані лише на рівні нового Закону.

Навчання в системі післядипломної освіти повинно забезпечувати працюючому адаптацію його професійно-значимих знань, умінь і навичок до швидко змінюваного середовища, вимог виробництва тощо. Тобто післядипломне навчання є основним засобом соціальної реабілітації, що також повинно знайти відображення в законі.

Крім того, саме післядипломна освіта є важливим антиентропійним фактором розвитку суспільства, а це потребує юридичного визначення її статусу, надання їй системі відповідних повноважень – прав та обов'язків, закріплених Законом.

На нашу думку, такий закон повинен мати наступну структуру і визначити: 1. Загальну державну концепцію розвитку післядипломної освіти. 2. Правовий статус, повноваження та взаємовідносини суб'єктів і об'єктів системи. 3. Державні гарантії діяльності учасникам навчального процесу в системі ПДО. 4. Права щодо забезпечення професіоналізму працюючих та освітніх інтересів дорослих. 5. Державне регулювання та управління в системі ПДО. 6. Організацію навчального процесу в системі ПДО. 7. Організацію наукової та методичної служб у системі ПДО. 8. Фінансування та господарську діяльність закладів (підрозділів) системи ПДО. 9. Державну підтримку міжнародного співробітництва в сфері ПДО. 10. Встановлення потреби в післядипломному навчанні. 11. Порядок моделювання та планування ПДО працюючих. 12. Порядок формування галузевих програм ПДО працівників. 13. Забезпечення випереджувального характеру навчання в системі ПДО. 14. Взаємозв'язок між ПДО, продуктивністю праці та прогресивним розвитком суспільства. 15. Встановлення персональної відповідальності керівників за професійний розвиток працівників, виключення цього виду діяльності до їх функціональних обов'язків. 16. Визначення порядку формування позитивної мотивації та відповідальності самих працюючих за професійне удосконалення.

Наукова робота є обов'язковою складовою післядипломної освіти та професійного розвитку працівників, порядок її здійснення регулюється законом "Про наукову та науково-технічну діяльність", але не передбачає порядку втілен-

ня досягнень науки в систему навчання працюючих, що також повинно знайти відображення в законі "Про післядипломну освіту та професійний розвиток працюючих".

Визначаючи значимість і особливості цього закону, доцільно передбачити порядок його реалізації, визначити адресність управління системою післядипломної освіти як особливої сфери соціальних відносин. Для цього раціонально було б відновити відповідний підрозділ в Міністерстві освіти і науки – Управління післядипломної освіти.

При тому, що в правовому полі України відсутній Кодекс законів про освіту, то на першому етапі цілком можливо була б корекція, певні зміни у чинних Кодексах, де можна передбачити порядок відповідальності за порушення законодавства щодо післядипломного навчання працюючих поряд з нормами, які визначають його здійснення. Крім того при підготовці підзаконних, нормативно-правових документів, що регулюють професійний розвиток працюючих, необхідно враховувати також специфіку ринку праці як окремих професій – горизонтальну специфіку, так і вертикальну специфіку – тобто ієрархічну підпорядкованість, підлеглість працівників.

Після створення і впровадження необхідної нормативно-правової бази післядипломна освіта має стати дієвим та високоефективним засобом забезпечення професіоналізму працюючих, інтенсивного розвитку суспільства в цілому.

Надійшло до редакції 5.12.2002р.